

VARIÁVEIS QUE INFLUENCIAM NO DESEMPENHO FINANCEIRO DOS EGRESSOS DE CONTABILIDADE: UM ESTUDO EM UMA INSTITUIÇÃO DE ENSINO SUPERIOR DO ESTADO DE GOIÁS

VARIABLES AFFECTING THE FINANCIAL PERFORMANCE OF ACCOUNTING GRADUATES: A STUDY ON A HIGHER EDUCATION INSTITUTION IN GOIAS STATE

LÚCIO DE SOUZA MACHADO

Doutorando em Psicologia pela Pontifícia Universidade Católica de Goiás (PUC Goiás). Professor da Universidade Federal de Goiás (UFG) e do Instituto Aphonsiano de Ensino Superior. E-mail: lucio@florestaauditores.com.br

MICHELE RILANY RODRIGUES MACHADO

Doutoranda em Administração pela Universidade de Brasília (UnB). Professora assistente da Universidade Federal de Goiás (UFG). E-mail: michelerilany@gmail.com

CLAUDIA REGINA ROSAL CARVALHO

Doutora em Ciências Ambientais pela Universidade Federal de Goiás (UFG). Professora adjunta da Universidade Federal de Goiás. E-mail: clregina@hotmail.com

MAC DAVES DE MORAIS FREIRE

Mestre em Ciências Contábeis pela Universidade de Brasília (UnB). Professor assistente da Universidade Federal de Goiás (UFG). E-mail: macdmfreire@yahoo.com.br

EMERSON SANTANA DE SOUZA

Mestre em Ciências Contábeis pela Universidade de Brasília (UnB). Doutorando em Contabilidade pela Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC). Professor assistente da Universidade Federal de Goiás (UFG). E-mail: emerson.ufg.face@gmail.com

Endereço: Universidade Federal de Goiás - Campus II - Faculdade de Administração, Ciências Contábeis e Ciências Econômicas (Face) - Caixa Postal 131 - Goiânia - GO - CEP 74.001-970.

Recebido em: 24.10.2013. Revisado por pares em: 08.03.2014. Aceito em: 27.11.2014. Avaliado pelo sistema *double blind review*.

Resumo: Essa pesquisa tem como objetivo identificar em que nível o rendimento escolar, bem como algumas variáveis socioeconômicas, influenciam no desempenho financeiro dos egressos no curso de Contabilidade de uma instituição de ensino superior em Goiás. Para dar respaldo a esse objetivo, parte-se da seguinte pergunta problema: como o desempenho acadêmico, assim como outras variáveis socioeconômicas, como gênero, experiência de trabalho antes da conclusão do curso, idade e estado civil, influenciam de forma efetiva na determinação do rendimento financeiro de egressos em Contabilidade? A metodologia utilizada é caracterizada como descritiva, quanto aos objetivos, como de levantamento, ou *survey*, quanto aos procedimentos metodológicos, e como quantitativa, quanto à abordagem do problema. Realiza-se um levantamento de dados entre os egressos do Curso de Ciências Contábeis de uma instituição de ensino superior do estado de Goiás, formados de 2004 a 2009, aplicando aos dados um modelo econométrico e testes estatísticos paramétricos e não paramétricos. Os resultados obtidos pela aplicação do modelo econométrico evidenciam que a única variável explicativa individualmente significativa é a experiência do egresso em Ciências Contábeis. Tais resultados corroboraram a teoria de Mincer, de 1974, e do capital humano, demonstrando que tanto a experiência, quanto a idade refletem na determinação da remuneração. Além disso, os resultados demonstram que as diferenças nas remunerações dos egressos de Contabilidade dependem do nível de conhecimento acumulado, que gera experiência laboral e pode também gerar modificações na determinação da mobilidade ocupacional e social, defendida pela teoria de segmentação de mercado.

Palavras-chave: Desempenho escolar. Desempenho financeiro. Egressos de Contabilidade.

Abstract: *This research aims to identify at what level academic achievement, as well as some socioeconomic variables influence the financial performance of the graduates in accounting course from an institution of higher education in Goiás. To give support this goal, we started with the following problem question: how academic performance, as well as other socioeconomic variables of gender type, work experience prior to graduation, age and marital status influence effectively in determining the financial performance of graduates in accounting? The methodology is characterized as descriptive; about the research procedures as survey and how to approach the problem as quantitative. A survey of data between the graduates of Accounting course of an institution of higher education of the State of Goiás formed from 2004 to 2009, using an econometric model to the data, as well as parametric and non-parametric statistical tests were performed. The results obtained using the econometric model showed that the only significant explanatory variable individually was the experience of graduates in accounting. These results corroborated the theory Mincer, in 1974, and human capital, evidencing that both the experience and age are reflected in the determination of remuneration. Furthermore, the results demonstrate that differences in salaries of graduates accounting depend on the level of accumulated knowledge, which generates work experience and can also generate changes in determining the occupational and social mobility, which is defended by the theory of market segmentation.*

Keywords: *School performance. Financial performance. Accounting graduates.*

1 INTRODUÇÃO

De acordo com Martins e Monte (2010), o curso de Ciências Contábeis existe no Brasil desde 1940, mas foi a partir da década de 1990 que houve um considerável aumento no número de instituições de ensino superior que oferecem a Contabilidade como opção de graduação. Segundo os autores, 40% do número de cursos existentes em 2002 foram criados a partir de 1996. Conseqüentemente, com o crescimento da oferta, o número de profissionais contábeis graduados se elevou.

Nos últimos anos a estabilidade econômica e financeira do país fortaleceu e ampliou as opções para os profissionais da contabilidade. Para Marion (2001), a Contabilidade é uma das áreas que mais proporcionam oportunidades para o profissional. O estudante que opta por um curso superior de Contabilidade terá inúmeras alternativas, seja no mercado, como professor, pesquisador, auditor, perito, contador, consultor, analista de gestão ou *controller*, seja como servidor público.

A Contabilidade possui um mercado promissor, comprovado pelo aumento constante de profissionais da área. Em 2009, o Conselho Federal de Contabilidade (CFC) realizou e divulgou pesquisa acerca do perfil do contabilista brasileiro. O estudo revelou que, em 2004, tinham-se registrados nos conselhos regionais de Contabilidade 166.670 bacharéis e, em 2009, já somavam 219.036 profissionais. Destaca-se que nesses números não estão contados os técnicos em Contabilidade (CONSELHO FEDERAL DE CONTABILIDADE, 2010).

Esse contexto de evolução do número de escolas de Contabilidade e, em decorrência, também do de profissionais leva a uma reflexão a respeito da remuneração efetiva percebida por eles no mercado de trabalho. Pode-se questionar se as oportunidades trazidas pelo crescimento da economia brasileira nos últimos anos têm melhorado também a remuneração obtida pelos profissionais bacharéis em Contabilidade.

A pesquisa realizada pelo CFC (2010) apontou uma variação acentuada nos rendimentos auferidos no exercício da profissão. Foram encontrados desde valores mensais de até R\$ 1.260,00 até valores superiores a R\$ 12.600,00 mensais. Essa variação existente pode ser explicada, teoricamente, pelas correntes de pensamentos econômicos denominadas teoria do capital humano e teoria da segmentação do mercado de trabalho. É importante destacar que esses valores certamente já sofrerão impactos nos dias de hoje (CONSELHO..., 2010).

De uma maneira simples, pode-se dizer que a teoria do capital humano afirma que o diferencial para a obtenção de maiores rendimentos é o investimento que o trabalhador faz em educação, o chamado capital humano. Ou seja, quanto mais o profissional estuda e aperfeiçoa-se, maior será sua remuneração. Já a teoria da segmentação do mercado de trabalho considera que as características específicas de cada mercado de trabalho são a razão para tal diferenciação, como mercados primário - caracterizado por empregos estáveis, salários relativamente altos, produtividade alta - e secundário - cujas características são alta rotatividade de mão de obra, salários baixos, más condições de trabalho, etc.

Diante desta introdução, a presente pesquisa busca responder a seguinte questão: como o desempenho acadêmico, bem como outras variáveis socioeconômicas do tipo gênero, experiência de trabalho antes da conclusão do curso, idade e estado civil influenciam de forma efetiva na determinação do rendimento financeiro de egressos em Contabilidade?

O objetivo é identificar se o rendimento escolar e outras variáveis socioeconômicas influenciam no desempenho financeiro (salário-hora) dos egressos do curso de Contabilidade de uma instituição de ensino superior em Goiás. Além disso, espera-se atingir os seguintes objetivos específicos: estabelecer o perfil sociocultural de egressos de Ciências Contábeis de

uma faculdade estudada e proporcionar maior debate acerca do tema remuneração do contador.

Este estudo embasa-se nas duas teorias já citadas: a do capital humano, que busca explicar as diferenciações salariais por meio do grau de capital humano que cada um dos indivíduos possui, e a teoria de segmentação dos mercados de trabalho, que busca explicar as diferenciações salariais por meio da influência do mercado de trabalho no qual o profissional atua.

A realização da pesquisa justifica-se pela falta de trabalhos sobre a temática remuneração do profissional contábil. Poucas pesquisas foram encontradas sobre o tema, destacando-se: Mincer (1981, 1974), Martins e Monte (2010), Sávio *et al.* (2007) e Carareto e Campolina (2005). Nestas, não se verificou o estudo do rendimento escolar na composição da remuneração financeira dos bacharéis em Ciências Contábeis.

Além disso, busca-se contribuir para que novas iniciativas do gênero surjam em outras regiões do país, e também no próprio estado de Goiás, frente ao estudo da influência do rendimento escolar, além de outras variáveis socioeconômicas na remuneração do profissional de Contabilidade, possibilitando uma maior reflexão sobre as causas do sucesso ou insucesso financeiro do profissional contábil.

Este trabalho está dividido em cinco seções, da seguinte forma: a segunda seção traz o referencial teórico, abrangendo as duas teorias citadas; a terceira seção apresenta em detalhes a metodologia utilizada e como esta se desenvolve; a quarta seção expõe o resultado da pesquisa com a descrição e os comentários dos dados coletados; e a quinta seção finaliza com as considerações finais, incluindo as limitações do estudo.

2 A TEORIA DO CAPITAL HUMANO E A TEORIA DA SEGMENTAÇÃO COMO ELEMENTOS DE ANÁLISE

As diferenças salariais existentes entre os profissionais contábeis podem ser explicadas por duas correntes de pensamento econômico: a teoria do capital humano e a teoria da segmentação, evidenciadas a seguir.

2.1 TEORIA DO CAPITAL HUMANO

Os economistas clássicos já faziam referência à educação como instrumento que agrega habilidades ao trabalhador e, conseqüentemente, aumenta sua renda:

A aquisição destas habilidades para a manutenção de quem as adquiriu durante o período de sua formação, estudo ou aprendizagem, sempre custa uma despesa real, que constitui um capital fixo e como que encarnado na sua pessoa. [...] A destreza de um trabalhador pode ser enquadrada na mesma categoria que uma máquina ou instrumento de trabalho que facilita e abrevia o trabalho e que, embora custe certa despesa, compensa essa despesa com lucro (SMITH, 1983, p. 248).

Mais adiante, Marshall (1982), em sua obra *Princípios de Economia*, utiliza pela primeira vez a expressão “capital humano”. Os economistas neoclássicos, como Jevons, Menger e Walras adaptaram a ideia de valor aos princípios gerais do utilitarismo, definindo que o valor depende do nível de utilidade que o indivíduo deposita na aquisição de um bem ou produto. Esse conceito é a base da teoria marginalista, que oferece suporte para a aplicação dos argumentos na consolidação de novas teorias, como a teoria do capital humano, que utiliza o investimento em educação como elemento fundamental no processo de redução dos níveis de concentração da renda.

Segundo a teoria de Marshall (1982), a relação existente entre a riqueza nacional de um país e o nível de educação é evidente:

Nenhuma mudança seria mais conducente a um rápido aumento da riqueza nacional como uma melhoria das escolas, especialmente dos ginásios, desde que essa melhoria viesse combinada com um sistema extensivo de bolsas de estudo que habilitassem os filhos mais inteligentes de um trabalhador a subir gradualmente de uma a outra escola, até que tivessem adquirido a melhor educação teórica e prática que a sua época fosse capaz de oferecer (MARSHALL, 1982, p. 189).

A teoria do capital humano desenvolveu-se na década de 1960 e teve como seus principais elaboradores Gary Becker e Theodore Schultz. Essa teoria buscava explicar os ganhos de produtividade gerados pelo “fator humano” na

produção. Schultz considerava que a soma dos investimentos do indivíduo em aquisição de conhecimentos reverteria a qualquer momento em benefícios econômicos para o próprio indivíduo.

O trabalho humano, então quando qualificado por meio da educação, era um dos mais importantes meios para a ampliação da produtividade econômica, e, portanto, das taxas de lucro do capital.

Para entendimento da relação educação e produtividade econômica, o destaque da teoria do capital humano se faz necessária. Tal teoria se encaixa no contexto das políticas educacionais, nas quais a priorização do ensino está relacionada à organização do trabalho, no sentido de uma melhoria da produção e da formação de trabalhadores contribuindo para o trabalho produtivo da sociedade capitalista. O objetivo visa o desenvolvimento da capacidade profissional no sentido de integrar a sociedade mediante as atribuições que seriam de responsabilidade do Estado. Assim, a evidência existente no setor educacional é o desenvolvimento de aprendizados voltados ao atendimento das recomendações e necessidades do mercado.

A partir dessa questão, a teoria do capital humano segue o seguinte raciocínio (SILVA, 2006, p. 132):

- a) as pessoas se educam;
- b) a educação tem como principal efeito mudar suas habilidades e conhecimentos;
- c) quanto mais uma pessoa estuda, maior sua habilidade cognitiva e maior sua produtividade; e
- d) uma maior produtividade permite que a pessoa perceba maiores rendas.

Nesse sentido Cattani (2002) apresenta a Teoria do Capital Humano sob duas perspectivas articuladas. Na primeira, a melhor capacitação do trabalhador aparece como fator de aumento de produtividade. Na segunda perspectiva, a Teoria do Capital Humano destaca as estratégias individuais com relação aos meios e fins. Dessa forma, cada trabalhador aplicaria um cálculo custo-benefício no que diz respeito à constituição do seu “capital pessoal”, avaliando se o investimento e o esforço empregado na formação seriam compensados em termos de melhor remuneração pelo mercado. Portanto, sendo uma derivação da teoria econômica neoclássica e, ao mesmo tempo, uma atualização do axioma liberal do indivíduo livre, soberano e racional.

Para o professor Gary Becker, a teoria do capital humano explica e justifica as diferenças de salários como sendo uma responsabilidade individual. Para ele, a educação é uma decisão pessoal que leva a um aumento da produtividade. Seguindo esse raciocínio, quanto mais um indivíduo investisse na sua autoformação, mais valor de mercado ele teria.

Silva (2006, p. 130) menciona que “[...] a Teoria do Capital Humano foi inovadora, pois considerou a força de trabalho como sendo heterogênea e que tal heterogeneidade interfere diretamente na remuneração recebida pelos trabalhadores”. O pensamento até então seguido pelos economistas clássicos e neoclássicos admitia, por hipótese, a homogeneidade da mão de obra, isto é, que todos os trabalhadores têm as mesmas qualificações.

Em resumo, a teoria do capital humano considera que a elevação da renda pessoal é resultado do investimento pessoal conseguido através de educação formal e através também de programas de treinamento e da própria experiência profissional.

Percebe-se que essa teoria se preocupa tão exclusivamente com a educação como formadora de força de trabalho, de uma maneira que esse investimento educacional traga retorno financeiro para o país, colaborando com seu desenvolvimento. É importante ter em mente que a teoria do capital humano encontra-se totalmente articulada ao modelo capitalista. Seu caráter de teoria formadora de pensamento foi formulado com o objetivo de legitimar as desigualdades e as relações de força do sistema capitalista, pois, como postulam Marx e Engels (1987, p. 94), “[...] as ideias dominantes de uma época sempre foram as ideias da classe dominante”.

Mincer (1974), ao tentar medir o capital humano, supõe que essa variável seria proporcional ao número de anos de instrução ou treinamento que um indivíduo possuísse. Nesse sentido, Schultz (1961, *apud* MARTINS; MONTE, 2009) afirma que, investindo em si mesmas, as pessoas podem aumentar a gama de escolhas a si disponíveis. Essa seria, então, uma forma livre de os homens aumentarem seu bem-estar.

Segundo Sávio *et al.* (2007, p. 7), a função-salário minceriana tradicional capta o perfil salário-idade na seguinte forma:

$$\ln y = \beta_0 + \beta_1 s + \beta_2 s^2 + \beta_3 x + \beta_4 x^2 + \mu \quad (1)$$

Em que:

y é a taxa de salário do trabalhador;

s é o número de anos de estudo;

s^2 é o número de anos de estudo ao quadrado;

x é o número de anos de experiência no mercado de trabalho;

x^2 é o termo experiência ao quadrado.

No modelo de Mincer, o coeficiente β_1 representa a escolaridade, que mensura a taxa de retorno à educação. Já os coeficientes β_3 e β_4 são utilizados para designar a experiência e a experiência ao quadrado, mensurando a importância do treinamento no trabalho e do estoque de capital humano do trabalhador na determinação de seus rendimentos (SÁVIO *et al.*, 2007).

O termo quadrático, s^2 , da educação capta os rendimentos decrescentes obtidos por cada ano de escolaridade adicional, então se espera que o termo seja negativo na estimação. Para a variável experiência ao quadrado, x^2 , também é esperado que seu sinal seja negativo, como forma de refletir a existência dos rendimentos decrescentes. Ou seja, o sinal negativo aponta que, para níveis maiores de experiência, haverá um retorno proporcionalmente inferior da taxa de rendimentos (SÁVIO *et al.*, 2007).

Sendo assim, o capital humano foi estudado por Mincer sob uma perspectiva baseada no modelo econométrico já descrito, com a finalidade de buscar uma correlação entre investimento na formação do trabalhador e distribuição de renda, em que a decisão de despendar tempo para melhoria do desempenho do trabalhador seria resultado de escolhas individuais racionais.

2.2 TEORIA DA SEGMENTAÇÃO DOS MERCADOS

A teoria do capital humano precede o surgimento da teoria da segmentação e, apesar de ter surgido com uma proposta inovadora, é falha ao considerar o trabalhador como ser isolado, que depende somente do seu esforço pessoal para conseguir melhor remuneração.

A concepção de um mercado de trabalho contínuo, juntamente com a ideia de que existe uma relação direta entre habilidade cognitiva e produtividade, contribui para que os teóricos do capital humano acreditem que os acréscimos na educação de cada indivíduo correspondam também a aumentos de salários, ou seja, tratam a educação como o instrumento que gera a possibilidade de mobilidade ocupacional e social.

Porém, a partir do fim da década de 1960, e início da década de 1970, tem-se o aparecimento de críticas à teoria do capital humano, mas sem que surgisse nenhuma teoria alternativa. Recentemente, com a contestação de algumas premissas e com a reparação de alguns aspectos dessa teoria, tem-se o desenvolvimento de uma nova teoria, denominada teoria do mercado de trabalho dual, ou também chamada de teoria do mercado de trabalho segmentado (LIMA, 1980).

Essa teoria, segundo Biagioni (2006, p. 5), “[...] busca observar os determinantes estruturais do mercado de trabalho no acesso a cargos (teoria posicional do mercado de trabalho).” Ela muda o foco da discussão para o mercado de trabalho. Assim, tal teoria visa o estabelecimento de uma maneira alternativa de explicar a determinação de salários e a mobilidade ocupacional.

No modelo dual (ou segmentado),

O principal papel da educação é dar acesso a certos segmentos. As escolas reforçam certas características determinadas previamente, quer pela própria família, quer pelo meio ambiente em que vive. Elas também fornecem credenciais (diplomas) e “sinais” que determinam a que mercado de trabalho a pessoa vai ter acesso (SILVA, 2006, p. 133).

A teoria da segmentação dos mercados destaca a influência do local (mercado) em que o salário dos trabalhadores é gerado. Segundo Gomes Filho e Correia (1997), trata-se de uma teoria que foi construída a partir da visão de que o mercado de trabalho pode apresentar barreiras à mobilidade, e essas barreiras são reflexos não apenas de diferentes níveis de conhecimento e habilidades, por parte da mão de obra, mas das próprias características do local onde o indivíduo desenvolve suas atividades profissionais.

Essa corrente teórica afirma que os indivíduos, mesmo quando possuem características semelhantes, podem receber salários diferentes devido a características específicas do mercado de trabalho.

Essa teoria também considera que o mercado de trabalho pode ser dividido em dois segmentos: primário e secundário, que, segundo Silva (2006, p. 133), “[...] são definidos segundo as características dos postos de trabalho.”

O mercado primário é caracterizado por

[...] hábitos de trabalho e empregos estáveis, salários relativamente altos, progresso técnico, produtividade alta e pela existência de canais de promoção ocupacional dentro das próprias firmas, pelo oferecimento de treinamento no próprio trabalho (‘on the-job training’), promoção por antiguidade, etc. (CALABI; ZAGHEN, 1976, p. 3).

Esse tipo mercado de trabalho é geralmente associado às grandes corporações, empresas multinacionais, etc. O que acontece na prática nesses mercados é que os empregos estão associados às grandes firmas, com alta relação capital/produto e com o aprofundamento da divisão do trabalho, cujo processo de produção assume formas cada vez mais descontínuas e fragmentadas. Assim, o tipo de trabalho em cada um dos elos exige habilidades específicas, e a criação de mercados internos tem respondido a uma exigência técnica do processo de qualificação ocupacional: “[...] dada a crescente especificidade do treinamento, ter-se-ia generalizado a prática de desenvolver novos métodos de trabalho, não em salas de aula ou mediante a aprendizagem tradicional, mas no próprio correr da produção” (MULS, 1999, p. 4).

Segundo o mesmo autor, em tais mercados internos, os aumentos salariais estão desvinculados dos aumentos de produtividade, sendo essas mudanças na remuneração do trabalho muito mais resultado das exigências impostas pelos procedimentos estabelecidos para o controle e a cooptação dos trabalhadores (os critérios de promoção nem sempre estão exclusivamente associados ao desempenho da produtividade individual) (MULS, 1999).

Já o mercado secundário “[...] é caracterizado por alta rotatividade da mão-de-obra, salários relativamente baixos, más condições de trabalho, baixa produtividade, estagnação tecnológica e níveis relativamente altos de desemprego” (LIMA, 1980, p. 235-236).

Segundo Muls (1999), os mercados secundários estariam concentrados não apenas nas ocupações menos produtivas das firmas dominantes, mas também naquelas de menor produtividade média. Predominariam aí formas elementares de organização da produção, construídas com unidades de trabalho homogêneo e compartimentos hierárquicos claramente diferenciados, que facilitam o controle coercivo direto sobre o processo de produção. Essas posições oferecem poucas oportunidades de ascensão para os mercados internos. Os empregos secundários acham-se concentrados em pequenas firmas competitivas, que operam em mercados restritos e de demanda instável (MULS, 1999).

As causas da existência desses dois segmentos de mercado de trabalho são explicadas de forma diferente por três correntes teóricas. A primeira, defendida por Doeringer e Piore (1985), considera que as características pessoais dos trabalhadores (raça, sexo, escolarização, experiência no emprego, etc.) é que determina o tipo de mercado em que eles serão alocados. A segunda, de Barry Bluestone, Bennet Harrison e Thomas Vietorisz, dá maior atenção aos defeitos do sistema de mercado, que cerceia os mais pobres na realização de suas potencialidades. São realçadas as características da demanda de mão de obra, que podem ser responsáveis pela segmentação. A terceira corrente, desenvolvida por Reich, Gordon e Edwards, enfatiza a existência de diferentes classes sociais, o que, conseqüentemente, leva à segmentação do mercado de trabalho e também responsabiliza o sistema educacional pela manutenção de uma relativa imobilidade ocupacional (e social) intergerações.

Em resumo, cada uma das teorias tenta explicar a empregabilidade, a distribuição de renda entre indivíduos e seu comportamento no mercado de trabalho, buscando explicar por que existe diferenciação de salário no mercado de trabalho.

3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

A metodologia utilizada neste artigo é classificada, de acordo com os objetivos da pesquisa, como sendo pesquisa descritiva, que, segundo Gil (1999), tem como objetivo primordial a descrição das características de determinada população, ou fenômeno, ou o estabelecimento de relações entre variáveis. Já segundo Alyrio (2008), tal pesquisa busca essencialmente a enumeração e a ordenação de dados, sem ter como objetivo a comprovação ou refutação de hipóteses exploratórias já apresentadas por outras pesquisas, abrindo espaço para uma nova pesquisa explicativa, fundamentada na experimentação.

Da mesma forma que vários estudos utilizam a pesquisa descritiva para análise e descrição de problemas de pesquisa na área contábil, esta pesquisa também a utiliza. Geralmente os estudos abordam questões, por exemplo, relacionadas às características próprias da profissão contábil em instrumentos contábeis utilizados na gestão das organizações. Nesse tipo de pesquisa, normalmente ocorre o emprego de técnicas estatísticas, desde as mais simples até as mais sofisticadas (RAUPP; BEUREN, 2013).

Quanto ao procedimento metodológico, esta pesquisa se classifica como de levantamento, ou *survey*, que se caracteriza pelo questionamento direto às pessoas, a fim de se poder conhecer o seu comportamento. Basicamente, procede-se à solicitação de informações a um grupo significativo de pessoas acerca do problema estudado para, em seguida, mediante análise quantitativa, se obter as conclusões correspondentes dos dados coletados (GIL, 1999).

O universo pesquisado é composto pelo total de alunos formados no curso de Ciências Contábeis de uma instituição de ensino superior particular do estado de Goiás, entre o período de 2004 e 2009. Esse universo é composto, segundo dados conseguidos junto à secretaria da instituição, por 282 alunos. Destes, conseguiu-se uma amostra de 91 alunos, o que corresponde a 32,27% do total de egressos. Os alunos que concluíram o curso no ano de 2010 foram ignorados intencionalmente nesta pesquisa porque ainda não tiveram tempo suficiente para a sua consolidação profissional.

Finalmente, quanto à abordagem do problema, a pesquisa é classificada como quantitativa, pois se utiliza do emprego de instrumentos estatísticos, tanto na coleta quanto no tratamento dos dados.

3.1 DADOS COLETADOS

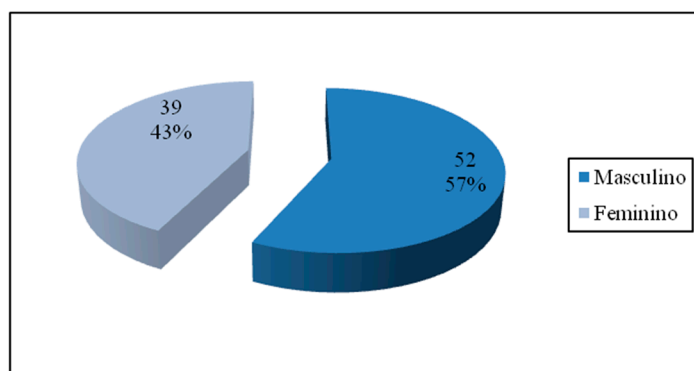
Com o objetivo de se conseguir os dados para a pesquisa, foi elaborado um questionário, o qual foi pré-testado junto a um professor com experiência no assunto sobre variáveis que interferem na remuneração de profissionais no mercado de trabalho. O documento foi disponibilizado na internet, pelo site *Survey Monkey*, aos egressos de Contabilidade.

Em seguida, foi encaminhada, por *e-mail*, mala direta a todos os 282 bacharéis informados pela instituição, e, destes, 91 responderam o documento em novembro e dezembro de 2010, o que corresponde a 32,27% do total de egressos em Contabilidade. Esse percentual de retorno pode ser considerado bom para pesquisas de levantamento.

3.1.1 Perfil da amostra

Os dados foram tabulados a fim de se evidenciar a constituição da amostra segundo o gênero dos egressos em Contabilidade. Dessa forma, o perfil, quanto ao gênero, pode ser observado no Gráfico 1.

Gráfico 1 - Distribuição por gênero

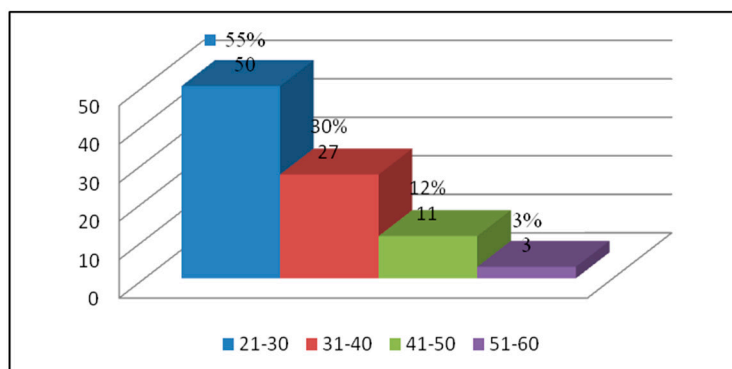


Fonte: Elaboração própria a partir dos dados da pesquisa.

A distribuição de gênero da pesquisa, 43% de mulheres e 57% de homens, reflete o cenário nacional, pois, segundo dados do CFC em 2009, o perfil do profissional da área contábil também é formado em sua maior parte por profissionais do sexo masculino, numa proporção de 74% de homens para 26% de mulheres.

Em relação à faixa etária, a distribuição da amostra está ilustrada no Gráfico 2.

Gráfico 2 - Distribuição por faixa etária

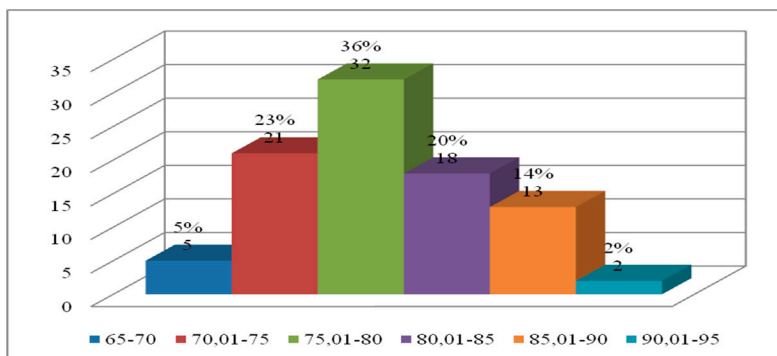


Fonte: Elaboração própria a partir dos dados da pesquisa.

A idade média é de 32 anos. Em conformidade com o Gráfico 2, a maior quantidade de entrevistados está na faixa etária compreendida entre 21 e 30 anos (50-55%). O restante está assim distribuído: 30% na faixa compreendida entre 31 e 40 anos; 12% entre 41 e 50 anos; e 3% com 51 anos ou mais. O entrevistado mais velho tem 54 anos e o mais novo 22 anos. Destaca-se que os dados foram coletados nos últimos meses de 2010.

O desempenho acadêmico dos egressos em Contabilidade está evidenciado no Gráfico 3.

Gráfico 3 - Desempenho acadêmico



Fonte: Elaboração própria a partir dos dados da pesquisa.

Segundo o Gráfico 3, do total de respondentes, 5% possuem um rendimento acadêmico médio situado na faixa entre 65 e 70; 23% têm médias entre 70,01 e 75; 36% possuem média de 75,01 até 80; 20% têm média de 80,01 até 85; 14% estão na faixa de 85,01 até 90 e 2% têm média superior a 90,01.

3.2 DA ANÁLISE QUANTITATIVA

Os dados coletados por intermédio do questionário, juntamente com as informações obtidas na instituição de ensino superior privada pesquisada, foram tabulados para aplicação de testes estatísticos. As variáveis obtidas estão descritas no Quadro 1.

Quadro 1 - Variáveis pesquisadas

Descrição	Tipo de variável
Salário-hora	Quantitativa: divisão da remuneração pela quantidade de horas trabalhadas
Idade	Quantitativa
Gênero	Qualitativa: 0 = feminino; 1 = masculino
Estado civil	Qualitativa: 0 = solteiro; 1 = casado

continua...

conclusão.

Descrição	Tipo de variável
Experiência	Quantitativa = quantidade de anos trabalhados
Rendimento médio escolar	Quantitativa
Tipo de trabalho atual	Qualitativa: 0 = privado; 1 = público

Fonte: Elaboração própria a partir dos dados da pesquisa.

Com as variáveis descritas na Tabela 1 foi elaborado o seguinte modelo econométrico:

$$Sh = \beta_1 + \beta_2 Id + \beta_3 Id^2 + \beta_4 Gen + \beta_5 Estcivil + \beta_6 Exp + \beta_7 Rend + \beta_8 Ta + \mu_i \quad (2)$$

No modelo, a variável dependente corresponde ao salário-hora (Sh) dos egressos em Contabilidade e as independentes à idade (id), idade ao quadrado (id^2), gênero (Gen), estado civil ($Estcivil$), Experiência (Exp), rendimento escolar ($Rend$) e tipo de trabalho atual (Ta).

Foi utilizado uma *proxy* da variável idade ao quadrado para representar o seu efeito sobre os rendimentos dos egressos, visto que, a medida em que idade aumenta, os rendimentos tendem a crescer mais lentamente e se estabilizar num determinado patamar (CARARETO; CAMPOLINA, 2005).

O modelo econométrico desenvolvido para pesquisa é similar ao de Mincer (1974), contudo neste se inclui a variável rendimento escolar, no sentido de examinar se o rendimento escolar do egresso em Ciências Contábeis influencia na determinação de seu salário-hora, além de se considerar toda a experiência laboral do egresso em Contabilidade.

Afora a aplicação do modelo econométrico, serão realizados testes estatísticos paramétricos e não paramétricos. Como teste paramétrico será aplicado o teste t para amostras independentes para avaliar se as médias das variáveis salário-hora por gênero, estado civil e tipo de trabalho atual do egresso em Contabilidade possuem ou não igualdade estatística. Para as variáveis salário-hora por idade, tempo de formado e rendimento escolar será aplicado o teste Anova, na intenção de se verificar se essas variáveis possuem médias estatisticamente iguais.

Como testes não paramétricos serão empregados o teste de Mann-Whitney, a versão não paramétrica para o teste t e o teste de Kolmogorov-Smirnov, a fim de se observar se as variáveis estudadas são provenientes de uma mesma distribuição.

4 RESULTADOS DA PESQUISA

4.1 ANÁLISE DOS RESULTADOS ECONOMÉTRICOS

Objetivando a resolução do problema de pesquisa, o modelo evidenciado na terceira seção deste trabalho foi aplicado aos dados tabulados. Utilizou-se o *software* estatístico *Statistical package for the social science* (SPSS) (IBM, 2011) para obtenção dos resultados demonstrados na Tabela 1.

Tabela 1 - Resultados obtidos (modelo econométrico)

Variável	Coeficientes			
	B	Erro padrão	T	Significância
(Constante)	3,150	23,125	0,136	0,892
EXPERIENCIAII	0,366	0,184	1,986	0,050
GENERO	3,100	1,984	1,563	0,122
IDADE	-0,710	1,122	-0,632	0,529
IDADE2	0,013	0,015	0,854	0,396
ESTADO CIVIL	0,373	2,095	0,178	0,859
TIPO DE TRABALHO	-0,797	3,340	-0,239	0,812
RENDIMENTO ESCOLAR	0,133	0,185	0,722	0,473

continua...

conclusão.

Variável	Coeficientes			
	B	Erro padrão	T	Significância
R ²	0,269	F	4,368386873	
R ² ajustado	0,208	Sig. F	0,000	
Durbin-Watson	2,211			

Fonte: Elaboração própria.

Segundo os resultados obtidos e demonstrados na Tabela 1, o modelo econométrico composto pelas sete variáveis explicativas, considerando a estatística F de 4,37, com significância de 0,000, é um bom modelo econométrico, globalmente significativo.

Contudo, ao analisar a influência individual das variáveis explicativas, observa-se que apenas a variável experiência laboral do egresso em Contabilidade é significativa na determinação do salário-hora. Dessa forma, corroboraram-se os resultados encontrados por Mincer (1974), nos quais, além dos anos de estudo, a experiência influencia na determinação dos rendimentos financeiros.

Além do modelo evidenciado na terceira seção deste trabalho, preferiu-se observar se o rendimento escolar influencia na determinação do salário-hora do egresso em Contabilidade, por meio de uma regressão simples entre essas variáveis. Os resultados estão evidenciados na Tabela 2.

Tabela 2 - Resultados obtidos (modelo econométrico)

Variável	B	Erro padrão	T	Significância
Constante	-23,385	14,222	-1,644	0,104
RENDIMENTO	0,452	0,181	2,501	0,014
R	0,256	R ² ajustado	0,055	
R quadrado	0,066			

Fonte: Elaboração própria.

Os resultados apontados indicam que 6,6% das variações no salário-hora do egresso em Contabilidade são atribuídas ao rendimento escolar. O coeficiente encontrado foi de 0,452, atribuído ao rendimento acadêmico do egresso.

Assim, o que se observa é que, de acordo com as teorias aplicadas neste estudo, a educação se mostra um instrumento agregador de habilidades que tem influência direta na renda, o que pode evidenciar que o investimento em educação tem capacidade de contribuir para o aumento da experiência dos indivíduos e pode ser um elemento para a redução dos níveis de concentração de renda de determinada região, como deixa claro a teoria do capital humano.

Em suma, os ganhos de produtividade do fator humano a partir dos investimentos dos indivíduos em aquisição de conhecimento podem gerar benefícios econômicos para o indivíduo. Porém, tem-se que levar em consideração também a estrutura do mercado de trabalho em que o indivíduo está inserido.

4.2 ANÁLISE PARAMÉTRICA E NÃO PARAMÉTRICA

Os dados coletados foram testados paramétrica e não parametricamente, visando estudar as médias salariais em relação às variáveis explicativas utilizadas na regressão e a variável qualitativa “trabalhava antes do curso”, que identifica quais egressos já trabalhavam anteriormente ao curso de graduação e quais não. As médias obtidas estão discriminadas na Tabela 3.

Tabela 3 - Médias salariais

Descrição	Número	Média salarial	Desvio padrão
Gênero feminino	39	9,6868	7,33587
Gênero masculino	52	13,8974	11,42546
Solteiro	38	9,5859	5,20837

continua...

conclusão.

Descrição	Número	Média salarial	Desvio padrão
Casado	53	13,8903	12,15596
Emprego no setor privado	83	11,9719	10,24383
Emprego no setor público	8	13,3476	8,27301
Trabalhava antes do curso	76	13,1921	10,50681
Não trabalhava antes do curso	13	7,527	3,68405

Fonte: Elaboração própria.

Verifica-se, na Tabela 3, que o gênero masculino predomina no número de respondentes da pesquisa e também na média salarial. Os egressos com estado civil casado possuem uma média de horas salariais de R\$ 13,89. Foram encontrados oito egressos que exercem suas atividades profissionais no setor público, cujo salário-hora médio é de R\$ 13,34, enquanto 83 que exercem suas atividades no setor privado, cujo salário-hora médio é de R\$ 11,97.

Um dado obtido interessante refere-se à média da hora salarial para os alunos que já trabalhavam antes do curso de graduação. Os egressos com maior experiência laboral receberam uma hora salarial média de R\$ 13,19, enquanto os que não trabalhavam antes do curso, uma média de R\$ 7,53, perfazendo uma diferença de R\$ 5,66 a favor dos que possuíam maior experiência laboral.

Para o estudo do salário-hora em relação às variáveis qualitativas gênero, estado civil, tipo de emprego e trabalho anterior ao curso de graduação, foram aplicados os teste *t* para amostras independentes, e os testes de Man-Whitney e Kolmogorov-Smirnov, cujos resultados estão evidenciados nas Tabelas 4 e 5.

Tabela 4 - Teste *t* para amostras independentes

Descrição	Teste Levene para igualdade de variâncias	Igualdade de variâncias assumidas	Igualdade de variâncias não assumidas
	Significância	Significância (2-caudal)	
1. Salário-hora e gênero do egresso	0,417	0,047	-
2. Salário-hora e estado civil do egresso	0,012	0,024	-
3. Salário-hora e tipo de emprego atual	0,727	0,714	-
4. Salário-hora e trabalho antes do curso	0,12	0,038	-

Fonte: Elaboração própria.

Os resultados da Tabela 4 evidenciaram que as médias de salário-hora para os egressos do gênero masculino são estatisticamente diferentes do salário-hora do gênero feminino, visto a significância encontrada de 0,047. Os egressos com estado civil casado possuem um salário-hora estatisticamente desigual dos recebidos pelos solteiros, segundo o item 2 da Tabela 4, com significância de 0,024. No item 3, observa-se que, pela significância de 0,714, os valores salariais recebidos por hora trabalhada são estatisticamente iguais para egressos que desenvolvem suas atividades profissionais nos setores público e privado. Já o salário-hora obtido pelos egressos que trabalhavam antes do curso de graduação, ou seja, com maior experiência laboral, foram estatisticamente diferentes do recebido pelos que não trabalhavam antes do curso.

A Tabela 5 traz os resultados apurados na aplicação dos testes não paramétricos de Mann-Whitney e Kolmogorov-Smirnov.

Tabela 5 - Teste de Mann-Whitney e Kolmogorov-Smirnov

Descrição	Mann-Whitney			Kolmogorov-Smirnov	
	Mann-Whitney U	Z	Significância	Z	Significância (2-caldal)
1. Salário-hora e gênero do egresso	688	-2,616	0,009	1,755	0,004
2. Salário-hora e estado civil do egresso	828,5	-1,437	0,151	1,110	0,170
3. Salário-hora e tipo de emprego atual	299,000	-0,463	0,644	0,753	0,623
4. Salário-hora e trabalho antes do curso	301,500	-2,614	0,009	1,207	0,109

Fonte: Elaboração própria.

O teste de Mann-Whitney é uma versão não paramétrica do teste *t*. Nos resultados demonstrados na Tabela 5, verifica-se que os itens 1, 3 e 4 foram os mesmos apurados no teste *t*, sendo o item 2 o único que não corroborou os testes paramétricos. Segundo a Tabela 5, item 2, os egressos casados possuem um salário-hora médio estatisticamente igual ao dos egressos solteiros. Ainda na mesma tabela, verifica-se, conforme o teste de Kolmogorov-smirnov, que apenas o item 1 – salário-hora e gênero do egresso – não provém da mesma distribuição estatística.

A análise e o resultado entre a variável salário-hora e as variáveis quantitativas estão evidenciados na Tabela 6.

Tabela 6 - Teste de Anova

Descrição	F	Significância
1. Salário-hora e idade do egresso	2,032	0,010
2. Salário-hora e experiência	6,154	0,000
3. Salário-hora e rendimento escolar	1,233	0,478

Fonte: Elaboração própria.

De acordo com a Tabela 6, item 1, o salário-hora médio de acordo com a idade do egresso é estatisticamente diferente, devido à significância encontrada de 0,010. Em relação ao salário-hora pela experiência laboral, este se apresenta estatisticamente diferente, visto a estatística F de 6,154 e a significância de 0,000. Já o salário-hora pelo rendimento escolar do egresso possui igualdade estatística, visto a significância de 0,478. Dessa forma, as médias do salário-hora e do rendimento escolar são estatisticamente iguais, não apresentando diferenças significantes entre si.

A partir dessas análises qualitativas e quantitativas realizadas por meio de testes estatísticos diversos, pode-se incorrer em algumas conclusões a respeito dos resultados encontrados comparativamente às teorias que dão base para a discussão apresentada.

As diferenças médias salariais são significativas para o gênero masculino, para o estado civil casado e para quem tinha experiência laboral anterior ao curso. Esses resultados vão de encontro aos argumentos da teoria do capital humano – cujo foco é o trabalhador individual –, que destaca principalmente a contribuição da experiência laboral e da idade para determinação da remuneração, como destacado por Mincer (1974).

No que se refere às análises paramétrica e não paramétrica, o que se percebe é que, de acordo com as características do mercado (experiência, sexo, idade, estado civil, além de rendimento escolar), como discute a teoria da segmentação de mercado, pode-se considerar que o mercado é contínuo e os impactos sobre o salário-hora dos egressos em Contabilidade são significativos, sendo resultado dos determinantes estruturais do mercado de trabalho em que o egresso está inserido e do seu acesso aos cargos disponíveis.

Como o foco passa a ser o mercado de trabalho, e não o trabalhador individualmente, percebe-se, pelos resultados, que as diferenças nas remunerações dos egressos de Contabilidade dependem do nível de conhecimento acumulado, pois gera experiência laboral e é resultado de demandas geradas pela própria estrutura do mercado, que podem gerar modificações na determinação da mobilidade ocupacional e social. Com isso, tem-se a questão da educação, por exemplo, como instrumento de acesso ao mercado e a níveis salariais diferenciados. Essas questões vão de encontro ao pensamento de Doeringer e Piore (1985), que destacam as características pessoais dos trabalhadores como determinantes do tipo de mercado a que terão acesso.

Especificamente, nos resultados encontrados nesses testes, referentes à questão da educação, demonstrada aqui pela variável rendimento escolar, não se percebeu diferença estatística entre os egressos. Isso significa que os dados

encontrados, resultado da comparação salário-hora/rendimento escolar, não influenciam na determinação do salário-hora para essa amostra. Isso contraria os argumentos da teoria do capital humano, que coloca o investimento em educação como elemento fundamental para a existência de diferenças salariais.

Assim, a percepção através da maioria dos dados utilizados vai de encontro aos elementos que dão sustentação à teoria do capital humano e da segmentação de mercado.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Esta pesquisa teve como objetivo identificar se o rendimento escolar, bem como outras variáveis socioeconômicas, influenciam no desempenho financeiro dos egressos em Ciências Contábeis de um instituição de ensino superior privada do estado de Goiás.

Por intermédio da aplicação de um modelo econométrico verificou-se que, do conjunto de variáveis explicativas utilizadas (gênero, estado civil, idade, experiência e rendimento escolar), a única variável que influenciou na determinação do salário-hora do egresso em Contabilidade foi a experiência laboral.

Em relação à experiência laboral do egresso, os resultados obtidos corroboraram os apresentados por Mincer (1974), que apura que tanto a experiência, quanto a idade refletem na determinação da remuneração.

Foram estudados os efeitos da variável rendimento escolar sobre o salário-hora. Os resultados indicaram que 6,6% na variação da remuneração correspondem ao rendimento escolar. O estudo foi realizado a partir da aplicação de uma regressão entre as duas variáveis mencionadas. Nos dados coletados, observou-se que a menor média do rendimento escolar foi de 66,63, e a maior de 93,65, não representando uma grande variação, o que pode influenciar nos resultados obtidos do modelo econométrico aplicado.

Os testes sobre médias identificaram que o rendimento escolar pelo salário-hora é estatisticamente igual. Isso evidencia, de certa forma, a não significância individual dessa variável no modelo econométrico utilizado.

Ademais, observou-se que o salário-hora médio do gênero feminino é estatisticamente diferente da média percebida pelo gênero masculino. E que egressos com experiência anterior ao curso de graduação possuem um salário-hora médio diferente dos egressos sem essa experiência laboral.

Não foram encontrados estudos em artigos, dissertações e teses sobre a influência do rendimento escolar sobre a remuneração dos egressos em Contabilidade. A dificuldade em contatar os egressos proporcionou um retorno de apenas 32,27% da população estudada, o que limitou a realização da pesquisa.

Outras pesquisas poderão ser desenvolvidas no sentido de se verificar a situação salarial dos profissionais que já atuam no mercado de trabalho no início do curso de graduação em Contabilidade e após a conclusão, permitindo que se registre a influência do curso em suas vidas profissionais. É interessante reaplicar a pesquisa expandindo os dados para instituições de ensino superior públicas e a um maior número de instituições privadas.

REFERÊNCIAS

ALYRIO, R. D. *Metodologia científica*. Rio de Janeiro: Universidade Federal do Rio de Janeiro, 2008.

BIAGIONI, D. Determinantes da mobilidade por classes sociais: teoria do capital humano e a teoria da segmentação do mercado de trabalho. In: ENCONTRO NACIONAL DE ESTUDOS POPULACIONAIS DA ABEP, 15., 2006, Caxambu. *Anais...* Caxambu: Abep, 2006.

CALABI, A. S.; ZAGHEN, P. E. M. *Segmentação do mercado de trabalho, mobilidade e rotatividade*: revisão teórica e evidências empíricas preliminares. São Paulo: Fipe, 1976.

CARARETO, E. S.; CAMPOLINA, A. S.. Aplicação de microdados da PNDA na determinação das taxas de retorno na educação no Estado de Goiás. *Revista Científica de Administração da Evangélica*, v. 2, n. 2, p. 1-26, jan.-dez. 2005.

CATTANI, A. D. *Dicionário crítico sobre trabalho e tecnologia*. 4. ed. Porto Alegre: Vozes, 2002.

CONSELHO FEDERAL DE CONTABILIDADE. *Perfil do contabilista brasileiro 2009*. Brasília, DF: CFC, 2010. Disponível em: <http://portalcfc.org.br/wordpress/wp-content/uploads/2013/01/perfil_web.pdf>. Acesso em: 10 mar. 2014.

- GIL, A. C. *Métodos e técnicas de pesquisa social*. 5. ed. São Paulo: Atlas, 1999.
- GOMES FILHO, J. F.; CORREIA, C. L. B. Reestruturação produtiva sob a ótica da Teoria da Segmentação do Mercado de Trabalho. In: ENCONTRO NACIONAL DE ESTUDOS DO TRABALHO, 5., 1997, Rio de Janeiro. *Anais...* Rio de Janeiro: Abet, 1997.
- DOERINGER, P. B.; PIORE, M. J. *Internal labor markets and manpower analysis*. 2. ed. Lexington: Max, 1985.
- LIMA, R. Mercado de trabalho: o capital humano e a teoria da segmentação. *Revista Pesquisa e Planejamento Econômico*, Rio de Janeiro, v. 10, n. 1, p. 217-272, abr, 1980.
- MARION, J. C. *O ensino da contabilidade*. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2001.
- MARSHALL, A. *Princípios de economia: tratado introdutório: natura non facit saltum*. São Paulo: Abril Cultural, 1982.
- MARTINS, O. S.; MONTE, P. A. Variáveis que influenciam o desempenho dos mestres em Ciências Contábeis: uma análise a partir dos egressos do Programa Multiinstitucional UnB/UFPB/UFPE/UFRN. In: ENCONTRO DE ENSINO E PESQUISA EM ADMINISTRAÇÃO E CONTABILIDADE, Curitiba, 2009. *Anais...* Curitiba: EnPEQ, 2009.
- MARTINS, O. S.; MONTE, P. A. Determinantes da variação salarial do mestres em Ciências Contábeis. In: CONGRESSO ANPCONT, 4., Natal, 2010. *Anais...* Natal: ANPCONT, 2010. v. 4. p. 1-15.
- MARTINS, O. S. et al. Fatores que influenciam os salários dos contadores à luz das teorias econômicas do emprego: um estudo exploratório na Paraíba e no Rio Grande do Norte. In: SIMPÓSIO DE EXCELÊNCIA EM GESTÃO E TECNOLOGIA, 4., Rezende, 2007. *Anais...* Rezende: Associação Educacional Dom Bosco, 2007.
- MARX, K.; ENGELS, F. A. *A ideologia alemã*. 6. ed. São Paulo: Hucitec, 1987.
- MINCER, J. *Schooling, experience and earnings*. New York: National Bureau of Economic Research, 1974.
- MINCER, J. *Human capital and economic growth*. Cambridge: National Bureau of Economic Research, Nov. 1981. (Working Papers, n. 803).
- MULS, L. A teoria do capital humano, as teorias da segmentação e a literatura institucionalista: proposições de políticas públicas e implicações sobre distribuição de renda. In: ENCONTRO NACIONAL DE ECONOMIA POLÍTICA, 4., Porto Alegre, 1999. *Anais...* Porto Alegre: SEP, 1999. Disponível em: <http://www.sep.org.br/pt/artigo_old_list.php?id=4>. Acesso em: 12 mar. 2014.
- RAUPP, F. M.; BEUREN, I. M. Metodologia da pesquisa aplicável às Ciências Sociais. In: BEUREN, I. M. (Org.). *Como elaborar trabalhos monográficos em contabilidade: teoria e prática*. 3. ed. São Paulo: Atlas, 2013. p. 76-97.
- SÁVIO, T. M. et al. O perfil dos jovens trabalhadores paranaenses: uma análise de regressão quantílica do efeito da qualidade da educação sobre os salários. In: ENCONTRO DE ECONOMIA PARANAENSE, 5., Curitiba, 2007. *Anais...* Curitiba: Ecopar, 2007.
- SILVA, I. Teorias do emprego segundo o enfoque do capital humano, da segmentação e dos mercados internos. *Revista da Fapese*, Aracaju, v. 2, n. 2, p. 129-140, jul./dez. 2006.

SILVA, A. C. R. *Metodologia da pesquisa aplicada à contabilidade: orientações de estudos, projetos, artigos, relatórios, monografias, dissertações teses*. 3. ed. São Paulo: Atlas, 2010.

SMITH, A. *A riqueza das nações*. São Paulo: Abril Cultural, 1983.